

Positionspapier

Dauerhaften personellen Engpässen professionell begegnen

Einstieg

Bereits vor der Corona-Pandemie war ein deutlicher Personalbedarf in vielen *KiTa*s zu erkennen. Es besteht weiterhin ein dramatischer Mangel an Fachkräften, um die Kinder in unseren Einrichtungen gemäß den gesetzlichen Grundlagen und den entsprechenden Öffnungszeiten der jeweiligen *KiTa* gut zu betreuen.

Die **Analyse der Bertelsmann Stiftung**, die die Betreuungssituation in Deutschland beleuchtet, zeigt, dass die kindgerechte Personalausstattung kaum noch zu realisieren ist. Bis 2030 fehlen in Deutschland nach Prognose mehr als 230.000 pädagogische Fachkräfte aus: Fachkräfte Radar für *KiTa* und Grundschule, Bertelsmann-Stiftung 2022. Trotz aller Bemühungen um angepasste Personalvoraussetzungen, neuen Ausbildungswegen und Personalakquise im europäischen Ausland, wird es zeitnah keine deutliche Entspannung geben.

Es ist eine enorme Herausforderung für Träger und Leitung, eine gute Betreuung, Erziehung und Bildung zu gewährleisten sowie gleichzeitig die vorhandenen Fachkräfte in den Einrichtungen vor Überlastung zu schützen und ihnen **dauerhaft Weiterentwicklung** zu ermöglichen. Für die Fachkräfte in den Kindertagesstätten stellt dies ebenso eine große Herausforderung dar. Die zum Teil hohe Flexibilität, die von den Fachkräften gefordert wird, hinterlässt das Gefühl, dass nichts mehr wirklich planbar ist und lässt daraus oft Unsicherheit entstehen.



Dieses Positionspapier soll daher dazu dienen, Ihre eigene Haltung zum Umgang mit personell schwierigen Situationen zu entwickeln, dabei gesetzliche Vorgaben einzuhalten und den Familien eine verlässliche Betreuung und Kommunikation zu bieten.

Dabei ist wichtig, die jeweilige Situation vor Ort gut zu betrachten. Oft reicht die zur Verfügung stehenden Fachkraftstunden nicht aus, um die Betreuung aller Kinder ausreichend zu sichern. Weil schlichtweg die Personen fehlen. Von daher ist z.B. eine pauschale Aussage, die Öffnungszeiten bei Personalausfall zu verkürzen nicht immer das richtige Mittel der Wahl.

Gesetzliche Grundlagen zum Betreuungsangebot in Hessen

Der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ergibt sich grundsätzlich aus § 24 SGB VIII. Das Land Hessen trifft darüber hinaus keine weiteren gesetzlichen Regelungen zum Umfang der Betreuungszeiten.

Gemäß §25 Abs.4 HKJGB bedarf der Träger einer Erlaubnis nach § 45 SGB VIII, sofern die Tageseinrichtung an mehr als drei Wochentagen mit jeweils mindestens vierstündiger Öffnungszeiten betrieben wird und mindestens sechs Kinder vertraglich für mehr als 15 Wochenstunden aufgenommen sind. Die Beitragsfreistellung für Kinder vom vollendeten 3. Lebensjahr bis zum Schuleintritt umfasst 6 Stunden täglich.

Gesetzliche Grundlagen zum Betreuungsangebot RLP

§ 14 KiTaG „Kinder, die das erste Lebensjahr vollendet haben, haben bis zum Schuleintritt einen Rechtsanspruch auf Förderung in einer Tageseinrichtung. Er umfasst im Rahmen der Öffnungszeiten ... montags bis freitags eine tägliche Betreuungszeit von regelmäßig durchgängig sieben Stunden, die als Vormittagsangebot ausgestaltet werden sollen.“ In diesem Sinne muss eine durchgängige Betreuungsdauer von sieben Stunden am Stück mit einem Mittagessen vorgehalten werden.



Unsere Position: Um auch in Zeiten geringer personeller Besetzung eine verlässliche Betreuung zu bieten, und die Arbeitgeberfürsorge zu gewährleisten, sollte eine Betreuungszeit von 6 Stunden Hessen bzw. von 7 Stunden rechtsanspruchskonform RLP pro Tag für alle Kinder das Ziel sein, um Eltern die Möglichkeit zu geben, ihrer Berufstätigkeit mit evtl. Flexibilität und Kompromissen auf der Arbeitgeberseite nachzugehen.

Kinderschutz bei personellen Engpässen:

Gemäß der gesetzlichen Grundlage spielt die Fachkraftsituation eine große Rolle als Basis des Kinderschutzes. Der Mindestbedarf an pädagogischen Fachkräften ist maßgebend. Die Mindeststandards dienen dem Schutz der Kinder und sollen die Gewährleistung des Kindeswohls gemäß § 45 SGB VIII in der Tageseinrichtung sicherstellen.

-> **Für Hessen gilt:** Die festgelegten Standards in Bezug auf die Qualifikation der beschäftigten Fachkräfte, die maximale Größe und Zusammensetzung der Gruppe sowie der Mindestpersonalbedarf sind nicht nur zum Stichtag, sondern jederzeit einzuhalten und dürfen nicht unterschritten werden.

Zu beachten ist: Sobald eine Person aus der Entgeltfortzahlung herausfällt z.B. eine Erkrankung von mehr als 6 Wochen oder ein Beschäftigungsverbot, etc. - zählt diese Person nicht mehr zum Mindestpersonalbedarf, obwohl ein geschlossener Arbeitsvertrag vorliegt.

-> **Für Rheinland-Pfalz gilt:** Die Sicherstellung des für das Kindeswohl erforderlichen Mindestpersonalschlüssels gemäß § 21 Abs. 3+4 und § 22 KiTaG RLP muss gewährleistet sein.



Kinderschutz kann nur gut gelingen, wenn zum einen das Minimum an Personalbestand zur Verfügung steht und zum anderen diese Fachkräfte Zeit haben, sich auf ihre Arbeit gut vorzubereiten, zu reflektieren und Handlungsoptionen für den Kita-Alltag zu entwickeln.

Eine dauerhafte personelle Unterbesetzung führt zu erheblichen Stresssituationen – für Kinder und Fachkräfte, die im schlimmsten Fall zur Folge haben, dass Fachkräfte anfangen überwiegend reflexhaft zu handeln und Kinder dem ausgesetzt sind. Wer überlastet und gestresst ist, macht leider mehr Fehler, oder handelt nicht so, wie es der eigentlichen Haltung und Profession entspricht. Die wichtige Kooperation mit Eltern im Sinne einer Bildungs- und Erziehungspartnerschaft kann nicht gewährleistet werden.

In unserem Positionspapier „*Maßnahmenplan bei kurzfristigen personellen Engpässen*“ haben wir für Sie die gesetzliche Vorgaben für Rheinland-Pfalz und Hessen zusammengestellt, ebenfalls wichtige Themen wie die Aufsichtspflicht, Aufrechterhaltung des Betriebsablaufs, Dienstplangestaltung, Vertretungskräfte und Empfehlungen zur Raumnutzung, Inklusion, Gestaltung von Projekten, außerdem eine Checkliste zum Maßnahmenplan und FAQ's.

-> *hier* geht's zum Positionspapier oder

über unsere Webseite: -> Service -> Infos für die KiTa-Praxis -> Positionspapiere

-> *hier* geht's zu einem von uns zusammengestelltem Padlet mit für Sie vorbereiteten Materialien und Vorlagen zum Herunterladen und Weiterverwenden

Maßnahmen bei anhaltenden personellen Engpässen - spätestens ab 4 Wochen:

Bei längerfristigen Ausfällen, bedingt durch beispielsweise Beschäftigungsverbot in der Schwangerschaft, langfristigen Erkrankungen, Kündigung, länger andauernden Wiederbesetzungsengpässen usw. müssen weiterführende Maßnahmen ergriffen werden. Dauert der personelle Engpass länger als vier Wochen, sind folgende Schritte zu gehen:

- **Absprachen** zwischen Träger / Leitung / KiTa-Ausschuss/KiTa-Beirat treffen
- **Fachberatung einbeziehen**
- **Meldung an die Aufsichtsbehörde** nach § 47 SGB V111 in RLP zusätzlich zum Jugendamt auch das Landesjugendamt ab dem ersten Tag
- **Maßnahmenplan** ab dem ersten Tag umsetzen
- **Absprachen** mit der Kommune und dem Jugendamt treffen
- **Betreuungszeiten** reduzieren
- **Aufnahmeplanung** anpassen, Kinder erst zu einem späteren Zeitpunkt aufnehmen
- **Leistungsressourcen schützen**
 - > **Hessen:** Leitungsfreistellung soll mit mindestens 50% erhalten bleiben §29 Abs. 2 KiTaVO
 - > **RLP:** Leitungsdeputat darf lediglich anteilig zur personellen Unterstützung eingesetzt werden.“
- **Dienstbesprechungen / Teamsitzungen** unbedingt weiterhin durchführen
- **Vorbereitungszeiten** einplanen
- **Anleitung** von Auszubildenden sicherstellen
- geplante **Fortbildungen** umsetzen
- **QE** und erforderliche **Konzeptionstage** umsetzen

In jedem Fall muss bis zur weiteren Klärung eine **tragfähige Übergangslösung** für das *KiTa*-Team gefunden werden, die die Wahrung der Aufsichtspflicht sichert. Ziel ist es, baldmöglichst das umfängliche Betreuungsangebot gemäß Betriebserlaubnis wieder sicher zu stellen.

Insbesondere in Zeiten personeller Engpässe braucht das pädagogische Team Zeiten für Planung und Reflexion. Umplanung und Vertretungssituationen führen zu Veränderungen im Alltag, den Ritualen und gewohnten Abläufen. Um den Tagesablauf und die Interaktion mit den Kindern angemessen gestalten zu können, Kindern Sicherheit und Fachkräften Handlungssicherheit zu geben, braucht es **Dienstbesprechungen und Vorbereitungszeit** um Absprachen zu treffen, Alltagssituationen zu reflektieren, Entwicklungsthemen der Kinder zu analysieren und entsprechende Handlungsschritte zu planen.



Langfristige Maßnahmepläne müssen daher zwingend Zeiträume für Dienstbesprechung, Konzeptionstage und Vorbereitungszeit vorsehen – auch wenn dies zu einer zusätzlichen Einschränkung der Betreuungszeiten führt. Nur so – können wir langfristig die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeitenden sichern. Damit Führungskräfte die Steuerung der Planung und das Management gut umsetzen können, ist es maßgeblich wichtig, die Zeitkontingente für Freistellung einer Leitung weiterhin zu Verfügung zu haben §25c Abs. 3 HKJGB bzw. §22 KiTaG RLP.

Elternbeteiligung

Besonders große Auswirkungen haben personelle Engpässe und eine Einschränkung des Angebotes der *KiTa* auch auf die Berufstätigkeit oder Belastungsfaktoren von Eltern. Sie sollten daher immer **frühzeitig und transparent** über die Situation in der Kita informiert werden.



Dabei sollte Eltern ein klares realistisches Bild über die aktuell möglichen Betreuungsangebote in der KiTa gegeben werden. Lieber ein verkürztes, aber verlässliches Angebot, mit mehr Planungssicherheit für die Eltern anbieten, statt tägliche Anpassungen, die kurzfristig noch stärkere Einschränkungen beinhalten und so zu mehr Unmut führen.

Dies gilt auch für die Dauer des Engpasses. Sollte sich ein längerfristiger Engpass abzeichnen, dann sollten sich die Eltern darauf einstellen können. Bereits **bei der Aufnahme der Kinder** werden Eltern über die dringende Notwendigkeit eines privaten Netzwerks zur Betreuung im Bedarfsfall bspw. Umsetzung von Maßnahmenplänen informiert, damit sie präventiv aktiv werden können und um tragfähige Netzwerke zu knüpfen. Einen Entwurf für einen Elternbrief finden Sie -> **hier**.

Mitarbeit von Eltern oder Ehrenamtlichen

In einigen *KiTa*s kann es eine Kultur der ehrenamtlichen Mitarbeit durch Eltern/Ehrenamtliche geben. Unter folgenden Voraussetzungen ist dies möglich:

- Eltern/Ehrenamtliche haben die Gelegenheit **vorab den Betrieb kennenzulernen**
- Die **Vorgaben zur Schweigepflicht und Datenschutz** werden unterzeichnet
- Ein **erweitertes polizeiliches Führungszeugnis** muss vorliegen
- **Rolle und Aufgabe** der Eltern/Ehrenamtlichen ist klar kommuniziert



Ehrenamtliche können allerdings lediglich zusätzlich entlasten, deren Mitarbeit trägt nicht dazu bei Betreuungszeiten aufrecht zu erhalten. Wenn die erforderlichen pädagogischen Fachkraftstunden nicht ausreichen, müssen andere Maßnahmen getroffen werden.

Transparenz für Eltern, Team und Träger bieten

In einem ersten Schritt erarbeitet das Team die Konsequenzen, die sich in den unterschiedlichen Stufen für die pädagogische und organisatorische Gestaltung des Alltags in der *KiTa* ergeben. Dabei sind auch immer die Kinder und Ihre Perspektive, sowie der *KiTa*-Ausschuss / *KiTa*-Beirat mit einzubeziehen.

Die Maßnahmen können dann in Form einer Übersicht veröffentlicht und die entsprechenden Stufen der einrichtungsbezogenen **Maßnahmen** transparent dargestellt werden. Diese kann dabei sowohl für kurzfristige als auch für länger anhaltende Engpässe genutzt werden. Ein Beispiel hierfür folgt auf der nächsten Seite. Tagesaktuell kann so die Situation für Eltern angezeigt werden. Um intern länger anhaltende Personalengpässe deutlich zu machen, können die erforderlichen Stufen des Maßnahmenplans in einer entsprechenden Übersicht dokumentiert werden.

Beispiel für einen Maßnahmenplan bei längerfristigen Personalengpässen

Die Einrichtunggröße und die Anzahl der MA ist dabei zu berücksichtigen.

Mehr als 5
Fachkräfte fehlen

Der Dienstplan

-> kann langfristig nicht aufrechterhalten werden

Der Dienstplan

- > §47 Meldung beim Jugendamt
- > KiTa im Notbetrieb mit Notgruppe
- > ggf. komplette Schließung
- > ggf. langfristige Maßnahmen wie z.B. Aufnahmestopp

4-5
Fachkräfte fehlen

Der Dienstplan

-> kann nicht aufrechterhalten werden.
Eine Notbesetzung kann nur übergangsweise erfolgen*

Das hat zur Folge:

- > Projekte / Angebote / Ausflüge finden nicht statt
- > Eltern holen ihre Kinder früher ab
- > KiTa kürzt ggf. Öffnungszeiten
- > ggf. Schließung einzelner Gruppen
- > §47 Meldung beim Jugendamt

3-4
Fachkräfte fehlen

Der Dienstplan

-> kann nicht mehr aufrechterhalten werden

Das hat zur Folge:

- > Projekte / Angebote / Ausflüge finden nicht statt
- > Eltern holen ihre Kinder früher ab
- > KiTa kürzt ggf. Öffnungszeiten
- > ggf. Schließung einzelner Gruppen
- > §47 Meldung beim Jugendamt

1-2
Fachkräfte fehlen

Der Dienstplan

-> muss angepasst werden

Das hat zur Folge:

- > Dienstzeiten / Dienstinhalte müssen ggf. verändert werden
- > Pausenzeiten verschieben sich
- > ggf. fallen Mehrarbeitsstunden an

Alle sind anwesend

Der Dienstplan

-> kann eingehalten werden

Das hat zur Folge:

- > Keine Auswirkungen auf die pädagogische Arbeit

*hält die Unterbesetzung längerfristig an, sind die Maßnahmen bei anhaltenden personellen Engpässen spätestens ab 4 Wochen zu ergreifen. Siehe Seite 3